

# **Controllo del pc in dotazione al lavoratore e licenziamento disciplinare**

*La Corte di Cassazione, con l' Ordinanza n. 13266 del 28 maggio 2018, ha chiarito che i dati raccolti in un'indagine sull'utilizzo del computer da parte del dipendente possono essere validamente posti a fondamento di un licenziamento disciplinare, se le verifiche effettuate tramite il tracciamento informatico sono dirette ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore che riverberino un effetto lesivo sul patrimonio aziendale e sull'immagine dell'impresa.*

.....

La Corte Suprema, con l'ordinanza in oggetto, ha respinto il ricorso di un lavoratore contro il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminatogli dall'azienda datrice, giustificato in base al comportamento del dipendente, abituato a giocare al computer, attraverso un uso extralavorativo del pc aziendale. La Corte ha richiamato tuttavia la sentenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo in base alla quale va tutelato il diritto del lavoratore alla vita privata: il datore deve dunque avvisare il personale del possibile controllo delle comunicazioni dei dipendenti anche tramite internet.

## **Il fatto**

La controversia nasce dalla sentenza con cui la Corte di Cassazione aveva annullato la pronuncia della corte d'appello, che aveva accolto le domande del lavoratore e accertato la nullità, per genericità della contestazione, del licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimatogli dalla società datrice di lavoro, ciò in riforma della sentenza del primo giudice, che ne aveva al contrario ritenuta la legittimità. I giudici dell'appello, in sede di rinvio, ma in diversa composizione, avevano dato torto al al dipendente, confermando così la statuizione di legittimità del recesso espressa dal tribunale.

Nei fatti, il lavoratore, sorpreso dal direttore tecnico dell'impresa ad utilizzare il computer per finalità ludiche, era stato licenziato per giustificato motivo soggettivo, a seguito dell'indagine retrospettiva effettuata dalla società sulle attività che il medesimo aveva svolto, nelle settimane precedenti, avvalendosi del pc in dotazione. Dalla stessa, autorizzata tra l'altro dal prestatore, era, infatti, emerso che il mezzo informatico era stato usato principalmente per giocare al solitario.

A seguito di ciò, il lavoratore aveva impugnato giudizialmente il recesso datoriale sul presupposto che il *modus operandi* seguito dalla società datrice aveva apertamente violato la disciplina che impone, laddove si utilizzino apparecchiature da cui possa derivare un controllo a distanza dell'attività dei prestatori, un previo accordo sindacale o, in difetto, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Da qui le pronunce succedute.

Il lavoratore, dopo la sentenza di appello in sede di rinvio, presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo, per quanto qui di interesse, la violazione degli artt. 4 Legge 300/1970 (nel testo applicabile al tempo), 1175 e 1375 c.c., per esclusione del carattere illecito della condotta del lavoratore e conseguente illegittimità dei controlli effettuati dalla società datrice utilizzando una password universale esigente il previo accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, non documentati, nell'inidoneità dell'autorizzazione del lavoratore medesimo, neppure spontaneamente rilasciata, a legittimare il sistema di controllo adottato.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso del lavoratore.

Nelle motivazioni, asserivano preliminarmente i Giudici di legittimità:

- che la violazione della normativa dei controlli a distanza costituisce parte di quella complessa normativa diretta a limitare le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, che siano lesive, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, della dignità e della riservatezza del lavoratore. Ciò sul presupposto del mantenimento della vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, in una dimensione umana, non esasperata dall'uso di tecnologie che possano renderla continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro;
- che essa è applicabile nelle garanzie procedurali previste dall'art. 4, secondo comma l. 300/1970 anche in presenza di controlli cd. difensivi, ossia diretti (pure tramite la conservazione e la categorizzazione dei dati personali dei dipendenti, relativi alla navigazione in Internet, all'utilizzo della posta elettronica ed alle utenze telefoniche da essi chiamate, acquisiti dal datore di lavoro) ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela dei beni estranei al rapporto stesso;
- che detta applicazione è esclusa invece quando i comportamenti illeciti dei lavoratori non riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma piuttosto la tutela di beni estranei al rapporto stesso, secondo un non sempre agevole bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle irrinunciabili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un temperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto;
- che siffatti approdi ermeneutici appaiono del resto coerenti con i principi dettati dall'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, in base al quale nell'uso degli strumenti di controllo deve individuarsi un giusto equilibrio fra i contrapposti diritti sulla base dei principi della "ragionevolezza" e della "proporzionalità" : e sempre che sia tutelato il diritto del lavoratore al rispetto della vita privata, mediante la previa informazione datoriale del possibile controllo delle sue comunicazioni, anche via Internet.

In altre parole, la Suprema Corte affermava che l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (nel testo applicabile al tempo, previgente, ndr.) prevede delle garanzie procedurali in ordine al delicato tema dei controlli a distanza, al fine di evitare che detti controlli siano lesivi della dignità e della *privacy* del dipendente e che la vigilanza datoriale, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, non venga esasperata dall'uso di tecnologie tali da eliminare ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro. Più nello specifico significava però la Corte come *“esorbiti dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale e tanto più se si tratti di controlli posti in essere ex-post, ovvero dopo l'attuazione del comportamento addebitato al dipendente, quando siano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di un'indagine retrospettiva”*.

Applicando i suddetti principi al caso di specie, la Cassazione respingeva il ricorso proposto dal dipendente, legittimando il licenziamento per giustificato motivo soggettivo irrogatogli dalla società datrice.

### ***In definitiva***

La sentenza in commento, malgrado l'esito infausto per il lavoratore, risulta essere interessante nella misura in cui interviene nella tematica sempre discussa dei controlli a distanza.

Gli ermellini si sono pronunciati sul caso in cui un lavoratore era stato licenziato in seguito ad un controllo informatico retrospettivo posto in essere dal datore di lavoro, volto a verificare se il dipendente avesse impiegato il pc messogli a disposizione per lo svolgimento delle sue mansioni, per attività extra-lavorative, nelle quali era stato sorpreso dal suo responsabile.

Il lavoratore si era opposto, appellandosi alla normativa sui controlli a distanza, contestando la legittimità della verifica.

La pronuncia gli ha dato torto: secondo la Suprema Corte la raccolta dei dati era avvenuta correttamente, in quanto il datore non aveva controllato l'adempimento delle prestazioni di lavoro, ma aveva inteso tutelare un bene aziendale, del tutto estraneo al contratto di lavoro.

I Giudici hanno anche sottolineato che devono sempre essere bilanciate le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, derivanti dalla libertà di iniziativa economica, con le irrinunciabili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore. Quindi, se i dati personali relativi alla navigazione in internet o alla posta elettronica, nonché quelli relativi al traffico telefonico, sono estratti al fine di tutelare un bene aziendale (immagine dell'impresa, patrimonio, ecc.), gli stessi possono essere utilizzati legittimamente in una procedura disciplinare. Il tutto, ovviamente temperato in modo imprescindibile dalle circostanze del caso concreto e ricordando, come dettato anche dalla Corte Europea dei diritti dell'Uomo, che l'uso degli strumenti di controllo deve intervenire sulla base di principi

di ragionevolezza e proporzionalità e che il lavoratore deve essere previamente informato dal datore del possibile controllo delle sue comunicazioni.